

**ANALISIS PENGARUH TINGKAT KESEJAHTERAAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada RSUD dr. Moewardi di Surakarta)**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

CATUR INDAH KUSUMAWATI
B 200090123

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

**ANALISIS PENGARUH TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada RSUD dr. Moewardi di Surakarta)**

CATUR INDAH KUSUMAWATI

B 200 090 123

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstraksi: Penelitian ini dengan studi kasus pada RSUD dr. Moewardi Surakarta pada Juni 2013. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan RSUD dr. Moewardi Surakarta sedangkan sampel diambil sebanyak 70 karyawan non medis dengan metode *convenience sampling*.

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah survey dengan teknik kuesioner. Alat analisis yang digunakan sebagai berikut :1) uji validitas, 2) uji reliabilitas, 3) uji regresi linier berganda, 4) Uji F, 5) Uji t dan 6) Uji R dengan program SPSS 17.0.

Berdasarkan hasil analisis linier berganda diketahui bahwa variabel kesejahteraan (pemberian pendapatan, lingkungan kerja, promosi jabatan, dan pemberian tunjangan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil Uji F diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($7,049 > 2,758$) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen signifikan terhadap kinerja pejabat non medis. Dari hasil Uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel pendapatan sebesar -0,007, variabel lingkungan kerja sebesar 0,439, dan promosi jabatan sebesar 1,404 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,000, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel pemberian tunjangan sebesar 1,404 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji ini dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$). Nilai koefisien determinan sebesar 0,326 berarti variabel independen dalam penelitian ini dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 32,6% dan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh variabel independen lain diluar model.

Kata kunci : Kesejahteraan, pemberian pendapatan, lingkungan kerja, promosi jabatan, pemberian tunjangan, kinerja karyawan.

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca naskah Publikasi dengan judul :

**ANALISIS PENGARUH TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada RSUD dr.
Moewardi di Surakarta).**

Yang ditulis oleh:

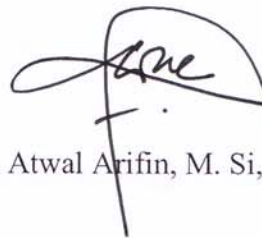
CATUR INDAH KUSUMAWATI

B200 090 123

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah Publikas tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Juli 2013

Pembimbing

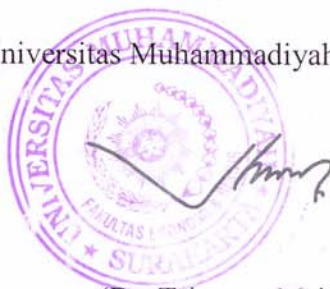


(Drs, Atwal Arifin, M. Si, Ak)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, Msi)

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi terdapat beberapa faktor produksi, yang terdiri dari faktor manusia, faktor modal, pasar, mesin, metode, dan material. Faktor manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi didalam menunjang semua kegiatan. Manusia sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan menurun maka dapat menyebabkan terhambatnya tujuan organisasi, Sebaliknya jika kinerja karyawan meningkat maka tujuan organisasi akan mudah tercapai.

Organisasi juga dituntut mampu memberikan kesejahteraan kepada karyawan apabila kinerja karyawan baik dan tujuan organisasi tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan dalam rangka peningkatan kinerjanya adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya (Dessler, 1997).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai, **“ANALISIS PENGARUH TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada RSUD Dr. Moewardi di Surakarta).**

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan yang ditinjau dari pemberian pendapatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh tingkat kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan yang ditinjau dari lingkungan kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh tingkat kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan yang ditinjau dari promosi jabatan.
4. Untuk menganalisis pengaruh tingkat kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan yang ditinjau dari pemberian tunjangan

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja atau “ performance” merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kesejahteraan Karyawan

Menurut I.G. Wursanto (1985:165) Kesejahteraan karyawan atau jaminan sosial merupakan bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada karyawan

dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan.

Pendapatan

Menurut Handoko (2002:218) Gaji adalah pemberian pembayaran financial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Lingkungan Kerja

Menurut Alex. S Nitisemito (2002:183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

Promosi Jabatan

Menurut Mulia (2000:141) Promosi jabatan adalah kenaikan jabatan seseorang (karyawan) dari tingkat yang lebih rendah ketingkat yang lebih tinggi, dan disertai kenaikan gaji, wewenang dan tanggung jawab.

Pemberian Tunjangan

Menurut (Bachrun, 2011 : 22) Pemberian Tunjangan adalah imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan yang melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan yang menjadi tugasnya diberikan kepada perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Sukirman (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pendapatan/gaji, pemberian tunjangan, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti,

karena yang mempunyai pengaruh signifikan hanyalah promosi jabatan dan variabel lain tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Saraswati (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pendapatan/gaji, pemberian tunjangan, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti, karena yang mempunyai pengaruh signifikan hanyalah lingkungan kerja dan variabel lain tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *survey* yaitu metode kuesioner. Kuesioner adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara memakai daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo:2002). Pengukuran kuisisioner dalam penelitian ini, penulis menggunakan pengukuran skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan lima alternatif jawaban yang menggambarkan suatu sifat atas pernyataan yang diisi responden. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen

$$KK = a + b_1PA + b_2 LK + b_3 PJ + b_4 PT + c$$

Keterangan:

KK	= Kinerja Karyawan
PA	= Pendapatan / Gaji
LK	= Lingkungan Kerja
PJ	= Promosi Jabatan
PT	= Pemberian Tunjangan
a	= Bilangan Konstanta
$b_{1...4}$	= Koefisien regresi
c	= Variabel pengganggu

Analisi data dan Pembahasan

Statistik Diskriptif

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Dr. Moewardi Surakarta yang berjumlah 207 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD dr. Moewardi di Surakarta Adapun proses pengambilan sampel dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.1
Sebaran Data Penelitian

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang diberikan	70	100%
Kuesioner yang tidak kembali	(8)	11%
Kuesioner yang kembali	62	89%
Kuesioner yang di <i>outlier</i>	(2)	3%
Kuesioner yang dapat dianalisis	60	86%

Sumber: data primer diolah 2013

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang berjumlah 70 lembar diketahui bahwa 89% atau 62 lembar kuesioner yang kembali. Namun diantaranya jumlah kuesioner yang kembali terdapat 3% atau 2 lembar kuisisioner yang di *outlier* sehingga tersisa 86% atau 60 lembar kuesioner yang diolah.

Pengujian Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengukur apakah pertanyaan yang disusun dalam instrument kuesione tepat (valid) atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut telah tepat untuk mengukur objek yang akan diteliti.

Hasil uji Validitas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254) pada taraf signifikan 5%. Artinya setiap pernyataan berkorelasi dengan skor totalnya dan seluruh butir pertanyaan dalam kuisisioner, sehingga dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada pertanyaan tentang pendapatan, lingkungan kerja, promosi jabatan, tunjangan dan kinerja karyawan diperoleh nilai r_{hitung} (*Alpha Cronbach's*) lebih besar dari 0,600, artinya untuk semua pertanyaan dapat diandalkan / reliabel.

Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.0 *for windows* maka diperoleh nilai *Kalmogorov-Smirnow* z untuk residual (μ_i) sebesar 0,792 dengan probability 0,557. Perbandingan antara probability dengan standar signifikan yang sudah ditentukan diketahui bahwa nilai probability sebesar 0,557 lebih besar dari 0,05. Sehingga menunjukkan bahwa distribusi data normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas merupakan pengujian regresi untuk mengetahui ada /tidaknya hubungan linear yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi yang digunakan.

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa tidak ada satupun dari variabel bebas yang mempunyai sifat *tolerance* lebih kecil dari 0,1. Begitu juga nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna secara variabel bebas (*independent*). Sehingga model regresi ini tidak ada masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 17.0 *for windows* diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel dengan *probability* lebih besar dari 0,05. Perbandingan antara *probability* dengan standar signifikansi yang sudah ditentukan diketahui bahwa nilai *probability* masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, Sehingga menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat permasalahan heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$KK = 24,374 - 0,001PA + 0,110LK + 0,185PJ + 0,502PT + e$$

3. Koefisien Determinan (R^2)

Dari hasil perhitungan komputer program SPSS versi 17.00 diperoleh nilai $\text{Adj } R^2 = 0,326$, ini dapat diartikan bahwa 32,6% perubahan/variiasi Y (kinerja karyawan) dikarenakan oleh adanya perubahan/variiasi variabel X (pendapatan, lingkungan kerja, promosi jabatan, dan tunjangan), sedangkan 67,4% sisanya dikarenakan oleh adanya perubahan variabel lain yang tidak masuk dalam model.

4. Uji t

Hasil uji t variable pemberian pendapatan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,007. Oleh karena uji t statistic (t_{hitung}) lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($-0,007 < 2,000$) maka H_0 diterima pada taraf signifikan 0,05. Artinya bahwa

variabel pendapatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t variable lingkungan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,780. Oleh karena uji t statistic (t_{hitung}) lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($0,780 < 2,000$) maka H_0 diterima pada taraf signifikan 0,05. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t variable promosi jabatan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,404. Oleh karena uji t statistic (t_{hitung}) lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($1,404 < 2,000$) maka H_0 diterima pada taraf signifikan 0,05. Artinya bahwa variabel promosi jabatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t variable pemberian tunjangan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,912. Oleh karena uji t statistic (t_{hitung}) lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($3,912 > 2,000$) maka H_0 ditolak pada taraf signifikan 0,05. Artinya bahwa variabel tunjangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Uji F

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 7,049. Dengan demikian H_0 ditolak karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($7,049 > 2,758$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (pendapatan, lingkungan kerja, promosi jabatan, dan tunjangan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. H_1 **ditolak** hal ini terbukti dengan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$) sebesar $-0,007 < 2,000$ yang menyatakan bahwa “Pemberian pendapatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Moewardi Di Surakarta.
2. H_2 **ditolak** hal ini terbukti dengan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$) sebesar $0,439 < 2,000$ yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Moewardi Di Surakarta.
3. H_3 **ditolak** hal ini terbukti dengan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$) sebesar $1,404 < 2,000$ yang menyatakan bahwa “Promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Moewardi Di Surakarta.
4. H_4 **diterima** hal ini terbukti dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sebesar $3,912 > 2,000$ yang menyatakan bahwa “Pemberian tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Moewardi Di Surakarta.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, penulis mencoba memberikan masukan atau pertimbangan berupa saran – saran sebagai berikut:

1. Penelitian lain disarankan untuk menggunakan metode wawancara atau observasi langsung kepada responden, sehingga jawaban dapat dikontrol sehingga tidak terjadi bias atau persepsi dari responden terhadap instrument
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan memperluas responden tidak hanya pada RSUD dr. Moewardi di Surakarta saja, tetapi dapat memperluas sampel pada instansi yang lain sehingga daya generalisasi hasil penelitian dapat diperbesar.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 1997. “*Manajemen Personalia*”. Edisi Ketiga. Jakarta. Erlangga.
- Dewi Marifahu Naira. 2008. “*Kuesioner Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial di Unit Pelaksanaan Teknis Sosial Pemerintah Propinsi Jawa Timur*”. <http://dewimarifahunaira.blogspot.com>
- Eka Saraswati, Dian. 2012. “Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PKU Muhammadiyah Baturetno)”. <http://www.ums.ac.id>
- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang. 2002. “*Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*”. Cetakan Kedua. Yogyakarta. BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. “*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*”. Bandung. PT Refika Aditama.
- Manullang. 2001. “*Pengertian Promosi Jabatan*”. <http://manullag.blogspot.com>
- Mega Jesica Sukirman, Ayu. 2011. “Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di Rumah Sakir Jiwa Daerah Surakarta)”. <http://www.ums.ac.id>
- Mitha. 2009. “*Pengertian Gaji dalam Akuntansi*”. <http://mithaalonehere.blogspot.com/2009/II/>
- Yanuarmawan, Dion. 2012. “*Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dikaji Menurut Teori Alderfer (Studi di PT. BPR Gunung Ringgit Malang)*”. Jurnal Akuntansi dan Ekonomi Bisnis, Vol 1 No. 1 :72-88.
- Nitisemito, S. Alex. 2002. “*Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*”. Jakarta. Ghalia Indah.